

PROPOSITIONS DU PERSONNEL SCOLAIRE – ÉQUITÉ

Les propositions initiales suivantes sont présentées à l'équipe de négociation du CEC le 15 juillet, 2024.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos propositions ainsi que les modifications spécifiques à la convention collective que nous avons déposées. Insérées en marge du tableau ci-dessous, vous trouverez de brèves notes expliquant l'intention de ces modifications.

Revendications :

Lors de notre réunion d'établissement des revendications finales, l'équité a constitué une partie considérable du processus d'établissement des revendications des 24 sections locales des collèges de l'Ontario. Il a été convenu que l'équité devait être au cœur du travail effectué tout au long du processus de rédaction de la proposition.

- Veiller à ce que tous les membres de l'unité de négociation aient un accès équitable aux jours fériés, aux vacances, aux avantages sociaux, aux congés et aux autres indemnités.
- Permettre un accès équitable à la participation syndicale à tous les membres de l'unité de négociation.
- Renforcer le libellé (langage) pour prévenir l'intimidation/le harcèlement/le racisme/la discrimination et fournir des données, exercer une surveillance et respecter la reddition de comptes.

Les deux premières revendications forment un libellé relativement à l'ensemble de la rémunération et à l'article 8, parmi l'autre travail en cours.

Plus précisément, le nouveau libellé de l'article 4, qui a fait suite à la décision de l'arbitre Kaplan de 2022, est renforcé, pour lui donner plus de poids, dans ces propositions.

Vue d'ensemble :

William Kaplan, dans sa décision arbitrale de 2022, a souligné que :

Dans d'autres domaines, tels que l'Équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), la nécessité de s'attaquer au racisme anti-Noirs et au racisme anti-Autochtones, pour ne citer que ces deux exemples, les parties partagent des valeurs et ce qui a été accordé tente de refléter ces valeurs.

Cela a entraîné des changements importants à la façon dont l'équité était abordée dans la convention collective.

On travaille actuellement afin de répondre aux besoins du personnel scolaire autochtone. Des aînées et aînés participent au processus de définition des connaissances autochtones, et deux arbitres autochtones doivent être nommés. De plus, des progrès ont été réalisés concernant la reconnaissance du savoir autochtone dans les calculs des échelons salariaux.

Ces efforts se poursuivent et il est par conséquent trop tôt pour déterminer l'efficacité de ces nouvelles initiatives, ou leurs répercussions. Nous recommandons que la prochaine ronde de négociations soit l'occasion de réfléchir de près à ces initiatives et de corriger toutes les lacunes.

Il convient de souligner le fait que l'arbitre Kaplan a également décidé d'intégrer « l'Équité en matière d'emploi », qui était auparavant un protocole d'entente, dans le nouvel article 4.03. Par l'entremise de ce libellé, les collèges et les sections locales s'engagent à œuvrer ensemble pour atteindre l'équité en matière d'emploi, notamment la mise en œuvre de politiques et de systèmes d'embauche et de congédiement, de possibilités d'avancement et de perfectionnement, ainsi que d'une formation pour lutter contre les diverses formes de racisme, et la production de données relatives à leur application.

À notre connaissance, aucun processus conjoint de ce type n'a commencé. L'OPSEU/SEFPO a pris les mesures nécessaires pour rendre obligatoire une formation pour lutter contre le racisme anti-Noirs et le racisme anti-Autochtones pour tous les membres des équipes de négociation. Nous avons toutes et tous suivi cette formation l'hiver dernier, et nous avons élaboré nos propositions par le prisme de l'équité.

Une grande partie du travail de l'équité se fait de manière individualisée, et nécessite une approche intersectionnelle afin de vraiment comprendre ce qui se passe. Malheureusement, le libellé de la convention collective et des griefs se fonde souvent sur des statistiques et des données concrètes sont nécessaires pour justifier des changements positifs. À cette fin, nous proposons de renforcer le libellé de l'article 4.03 afin de rendre obligatoire la mise en place d'un comité mixte dans chaque section locale pour recueillir, vérifier et enregistrer ces données, ainsi que les autres obligations imposées par cet article. En outre, ces données doivent être enregistrées et partagées, de sorte que les personnes qui surveillent les problèmes systémiques disposent de l'information dont elles ont besoin pour déterminer si des progrès sont réalisés.

Nous savons, d'après les recherches qui ont déjà été faites, que les systèmes d'éducation postsecondaire du Canada sont aux prises avec des problèmes systémiques qui font que les femmes, les membres racialisés et autochtones du personnel scolaire ont moins souvent accès à des postes à temps plein. Les membres du personnel scolaire contractuel sont moins bien rémunérés que leurs collègues à temps plein, même s'ils peuvent avoir des charges de travail qui sont souvent équivalentes ou plus lourdes. Encore une fois, les inégalités relatives à la dotation en personnel dans les collèges de l'Ontario sont une manifestation du racisme systémique ou de la discrimination fondée sur le sexe.

Les données générées par les comités de l'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) sont également mentionnées à l'article 2 (Dotation en personnel) et à l'article 28 (Stabilité d'emploi), qui exigent d'inclure l'équité dans le processus décisionnel entre les sections locales et leurs collègues respectifs.

Il s'agit de modifications concrètes qui permettront de prendre des décisions en connaissance de cause. Ces propositions sont neutres sur le plan des coûts et tiennent simplement les deux parties responsables du travail important qui consiste à veiller à ce que les collèges de l'Ontario soient sécuritaires, équitables et représentatifs des communautés d'où viennent nos cohortes étudiantes.

2.02 A Le collège doit donner préférence à la désignation de postes ordinaires à temps plein plutôt qu'à des postes à charge partielle, aux termes de l'article 26, Employées et employés à charge partielle, sujet aux exigences opérationnelles relatives à la qualité des programmes, à leur viabilité économique, aux objectifs visés, aux qualifications spéciales nécessaires et à l'acceptabilité de mise en marché des programmes auprès des employeurs, des étudiantes ou étudiants et de la communauté.

2.02 B **Le collège tient compte de l'équité en matière d'emploi, telle que définie à l'article 4.03, et des données générées par le Comité d'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) dans ses décisions d'embauche et de classification des employés.**

Les parties s'entendent pour que, nonobstant les dispositions et exigences du reste de l'article 2, le collège et la section locale syndicale conviennent que l'équité en matière d'emploi et les données générées par le CEEC soient une considération primordiale. Un tel accord sera conclu avant l'affichage d'un poste ou une désignation.

4.03 Les parties reconnaissent leur détermination commune de parvenir à l'équité en matière d'emploi dans le réseau collégial. Elles confirment par la présente l'entente intervenue lors de leurs négociations sur les sujets suivant :

1. Au niveau local, les parties ~~devront collaborer en vue~~ **mettront en place le Comité de l'équité en matière d'emploi du collège (CEEC) composé de six membres, dont trois seront nommés par le collège et trois par la section locale du syndicat, avec la responsabilité conjointe** de faciliter :
 - la mise en œuvre de systèmes, politiques et méthodes, y compris de questions relatives aux services de garde d'enfants, n'ayant pas de caractère ou d'effet discriminatoire en matière d'emploi, et en accordant une attention particulière à la lutte contre le racisme anti-Noirs et le racisme anti-Autochtones; et
 - la mise en œuvre de pratiques et de politiques visant à améliorer les possibilités d'embauche, de mutation, d'avancement, de formation et de perfectionnement de personnes appartenant à des groupes désignés; et
 - la production de données sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés; et
 - l'examen du recrutement et des pratiques d'embauche, dans l'unité de négociation, de personnes appartenant à des groupes désignés; et

Exige que l'équité en matière d'emploi fasse partie des processus décisionnels du collège.

Cela permet à une section locale et aux collèges, s'ils le jugent nécessaire, de faire en sorte que l'équité soit une considération primordiale dans l'affichage des postes ou une désignation.

Exige que le travail d'équité soit effectué dans chaque section locale, et empêche la tentation de masquer ce travail.

- l'élimination des obstacles que peuvent contenir les politiques d'emploi et le suivi des données relatives à l'équité en matière d'emploi; et
- la représentation appropriée des groupes désignés par le gouvernement de l'Ontario.

2. À l'échelon provincial, les parties devront collaborer pour s'assurer que toutes les dispositions de la convention collective n'ont pas de caractère ou d'effet discriminatoire.

3. Tant à l'échelon provincial qu'à l'échelon local, les parties devront collaborer pour améliorer la participation à l'administration quotidienne de la convention collective des personnes faisant partie des groupes désignés ci-dessous. Cette participation pourrait porter notamment sur l'administration des articles 7, 9, 11, 32, 33, des Annexes II et IV. Aux fins des présentes, les groupes désignés mentionnés ci-dessus sont les suivants :

- Les femmes
- Les personnes racisées
- Les personnes en situation de handicap
- Les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis)
- les membres des communautés LGBTQ2S* (lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, bispirituelles et queers)
- Les Francophones

4. Au cours de la première semaine d'octobre, chaque CEEC doit envoyer un rapport annuel, au minimum, sur la représentation et la répartition actuelles des groupes désignés comprenant les membres du personnel scolaire qui se sont auto-identifiés dans chaque collège, aux deux parties à l'échelon provincial, par l'intermédiaire du Comité des relations employés/employeur.

Semblable au sondage sur la dotation réalisé par le CEC, en octobre, cela permettra d'examiner les écarts systématiques à l'échelle locale et provinciale.